

PREMIO RISULTATO ANNI 2018/2020

DEFINIZIONE OBIETTIVI

ACCORDO AZIENDALE PER CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO

L'anno duemilladiciotto (2018), il giorno dieci (10) del mese di Aprile alle ore 15.00 presso la sede legale della società Hydrogea S.p.a, con sede legale in Pordenone 33170 Piazzetta del Portello n. 5 rappresentata dal Direttore Generale Giovanni Blarasin visti i poteri di Procuratore Speciale repertorio n. 67104 raccolta n. 30371 del 15 marzo 2017 e la Rappresentanza Sindacale Unitaria R.S.U., composta dai Sgg. Muscarà Roberto e Zampol Mauro per Filctem-CGIL , Coral Claudio per Femca –CISL.

PREMESSO CHE:

- a) E' interesse di Hydrogea S.p.a coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obbiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
 - b) E' intenzione di Hydrogea S.p.a di far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.
- La contrattazione integrativa aziendale deve riguardare, quindi, un "premio di risultato" che va riconosciuto in funzione di risultati economicamente qualificabili e quantificabili conseguiti nella realizzazione degli obiettivi concordati dalle parti; - che l'art. 187 L. 28 dicembre 2015 n. 208 prevede che "Le somme e valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs, 15 giugno 2015 n. 81".
 - Che in base all'art. 51 del Dlgs 15 giugno 2015 n. 81 i soggetti legittimati alla sottoscrizione dei contratti sono individuati "salva diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria".
 - Che l'art. 9 del C.C.N.L. Unico Settore Gas-Acqua 18 maggio 2017 riscontrata la coerenza degli obbiettivi con la programmazione aziendale e gestionale; l'art. 2 c. 2 del Decreto Interministeriale 25/03/2016 dispone: "i Contratti Collettivi di cui al comma 1, Lett. a, devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione.

Carlo Invernizzi CGIL
Mauro Zampol an
Pordenone CISL

Hydrogea S.p.A. Protocollo in Entrata

Prot: 0002495/18 Del: 23/04/2018



000003857

A

- Con Delibera 251/2016/R/idr del 19/05/2016 l'Autorità per l'Energia Elettrica il Gas e il Servizio Idrico approvava il piano economico finanziario di Hydrogea S.p.a. per il quadriennio 2016/2019, volto al massimo contenimento tariffario per l'utenza finale con effetto riduttivo delle performance in termini di utile prevedibile per gli esercizi futuri citati e che conseguentemente ai parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182 – 189 e 190 della Legge 208/2015, sono stati così individuati dalle parti come indicato in seguito; fra la Direzione e la RSU di Hydrogea S.p.a si conviene e stipula il presente accordo aziendale che definisce gli obiettivi per la determinazione del Premio di Risultato da erogare per il triennio 2018/2020.

ART. 1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e devono qui intendersi trascritte.

ART. 2

Ai fini del presente accordo per la definizione del premio di risultato l'indicatore di cui all'Art. 1 comma 182 e 55 della Legge 208/2015 risulta così definito:

A) Indice M.O.L. peso 25%

OBIETTIVI 2018/2020

M.O.L	Pari a 500.000	=	0
	Da 500.001 a 1.000.000	=	50%
	Da 1.000.001 a 2.000.000	=	70%
	Da 2.000.001 a 3.000.000	=	85%
	Da 3.000.001 a 4.000.000	=	100%

Definizione risultato come differenza tra gli aggregati A e B del Conto Economico definizione Civilistica ex art.2425 Cod. Civile.

B) Indice investimento peso 25%

	Obiettivo 2018	Obiettivo 2019	Obiettivo 2020
FONI	50%	60%	65%
INVESTIMENTI P.E.F.	50%	60%	65%

Definizione come investimento si considera la spesa annua e investimenti.

 CGIL

Mario Furlan CGIL
Lorel CISL



C) Indice numero indennizzo Vs utenza peso 25%

Anno 2018	Da 0 a 50	Da 51 a 70	Da 71 a 90	Oltre 91
	100%	75%	50%	0

Anno 2019	Da 0 a 38	Da 39 a 60	Da 61 a 80	Oltre 81
	100%	75%	50%	0

Anno 2020	Da 0 a 32	Da 33 a 55	Da 56 a 75	Oltre 75
	100%	75%	50%	0

D) Indice assenteismo peso 25%

GIORNI DI ASSENZA	RIDUZIONE
0-10	0
11-19	30%
20-30	50%
Oltre 30	100%

Ai fini del calcolo dei giorni di assenza per malattia non vengono prese in considerazione le seguenti assenze: ferie e permessi ordinari (C.C.N.L. Unico settore Gas-Acqua 18/05/2017), permessi ex art. 30 (v. Accordo Aziendale 11/05/2016), ricoveri ospedalieri, infortuni per causa di servizio, donazioni sangue, permessi art. 33 L. 104/92, permessi art. 39 D.Lgs 151/2001 e periodo di congedo di maternità ex art. 16 D. Lgs. 151/2001.

L'importo non erogato ai dipendenti con percentuale di riduzione a 100% (cento) verrà ridistribuito ai dipendenti della prima fascia che non abbiano subito alcuna riduzione.

Il raggiungimento del predetto indicatore sarà materialmente riscontrato a mezzo di appositi riscontri documentali.

Carik. C91L
Mario Timpl C91L
Paolo Cise

ART. 3

Al raggiungimento dell'indicatore di cui al precedente art. 2, il premio di risultato base, per il triennio 2018/2020 viene così di seguito parametrato per livelli:

2018 / 2020

(Rif. Nuovi minimi tabellari integrati alla data del 01/04/2018)

Livello 1	€	1.477,68
Livello 2	€	1.642,37
Livello 3	€	1.816,77
Livello 4	€	1.941,90
Livello 5	€	2.068,08
Livello 6	€	2.271,08
Livello 7	€	2.475,06
Livello 8	€	2.678,81
Quadri	€	2.966,35

Gli importi base saranno incrementati in riferimento alle eventuali previsioni di cui al CCNL di riferimento che le parti fin d'ora convengono considerato quale costo aziendale (costo al lordo sommato agli oneri previdenziali e assistenziali). E parti si riservano di riesaminare gli importi di cui sopra, per le annualità 2019 e 2020, verificando la possibilità di un riconoscimento di incrementi a titolo di previdenza e assistenza.1

In occasione della festività del 02 Giugno, una parte del premio pari a € 250,00 (duecentocinquanta,00) Cad./Dip. sarà erogato in "buoni d'acquisto" come previsto dalla normativa in vigore.

ART. 4

Conformemente a quanto previsto dall'art. 1 c. 184 L. 28 Dicembre 2015 n. 208, le parti convengono nella possibilità, attribuita al dipendente, che gli importi di premio previsti dal combinato disposto dei precedenti artt. 4-5, siano erogati in Welfare, al fine di incrementare il valore netto del salario variabile in virtù del non assoggettamento a prelievo fiscale e contributivo. L'azienda comunicherà ai lavoratori i tempi, le modalità, la misura e le opzioni esercitabili, attraverso un apposito modulo in cui sarà possibile altresì chiedere la sostituzione del Salario Variabile.

Il premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso;

amb. cgil
Luca Cusi *Mario Farnipoli cgil*



- Il complessivo premio di risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.F.R.;
- Il premio come sopra definito sarà ad effetto di competenza ascrivibile all'esercizio di competenza ed erogato in quello successivo, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuare l'ammontare.

Il premio di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati per il singolo anno e l'erogazione avverrà in funzione dei risultati che verranno raggiunti esclusivamente per l'anno di riferimento e comunque limitatamente all'anno definito nel presente accordo.

Art. 5

I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del premio di risultato, rivestono carattere di particolare riservatezza e pertanto viene disposta la divulgazione del presente documento nei limiti di quanto disposto dalla vigente normativa in tema di trasparenza.

ART. 6

Le parti si danno reciprocamente atto, ribadiscono e dichiarano che:

- Gli indicatori e le somme previste dal presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della L. 28/12/2015 n. 208 e del D.M. 25/03/2016 e rientranti quindi tra le somme soggette ai benefici di cui alla citata normativa;
- Il presente Accordo verrà depositato telematicamente alla Direzione Territoriale del Lavoro da parte dell'Azienda, anche per conto delle Organizzazioni Sindacali, entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso, ai sensi della predetta normativa per i benefici citati.

 CGIL

Marco Faraglione CGIL

Corrado CISL


HydroGEA spa
Direttore Generale
Blarasin Giovanni